



*m*

multinacionales  
por marca España



# PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI



## PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

Los cambios profundos en la economía mundial y en el contexto socio cultural propiciado por nuevas dinámicas como la liberalización de los mercados, el aumento de los flujos de comercio y, sobre todo, el desarrollo de la digitalización y el papel decisivo del conocimiento, hacen necesario un cambio profundo en nuestro sistema educativo para adaptarlo a esta nueva realidad, con el fin de minimizar los efectos de estos cambios, y materializar las posibilidades de generación de crecimiento económico y de empleo.

El ritmo acelerado de los cambios tecnológicos que afectan a la sociedad, a la economía y al empleo, están propiciando que los modelos de trabajo estén transformándose en casi todos los sectores económicos. Esto hace que sea necesario incorporar nuevos perfiles profesionales con nuevas competencias y formación. Sin embargo, numerosas empresas no pueden cubrir sus ofertas de empleo al no existir candidatos formados para ellas, algo chocante en un momento en el que las tasas de paro son significativas, especialmente entre los jóvenes.

Por ejemplo, la demanda de profesionales en tecnologías de la información ha crecido un 4% anualmente en Europa en los últimos diez años. Sin embargo, se prevé que el número de vacantes de profesionales de las TIC en la Unión Europea se duplique y alcance los 750.000 en el año 2020<sup>1</sup>.

### **España tiene deficiencias en su sistema educativo.**

Los índices internacionales sitúan a nuestro país en malas posiciones y lejos de los países de nuestro entorno: en calidad del Sistema Educativo, en índices de aban-

dono escolar, y descubren carencias importantes de los alumnos en ciencias, matemáticas y en capacidad lectora<sup>2</sup>. Existen desventajas competitivas en la calidad de la educación reglada y en el dominio de idiomas.

En un contexto marcado por la globalización, el conocimiento de idiomas es un valor necesario en lo personal y profesional para el conjunto de los ciudadanos y produce indudables beneficios en el crecimiento económico y el empleo. Sin embargo, todos los estudios reflejan resultados que nos sitúan en el furgón de cola entre los países de nuestro entorno<sup>3</sup>.

**La Formación Profesional no termina de adaptarse a las necesidades reales del mercado laboral. No disponemos de una formación profesional** que se adapte a las necesidades del mercado de trabajo y a las nuevas competencias necesarias en la sociedad actual.

Varios países europeos impulsan programas de formación dual en los que se combina la educación vocacional con sistemas de prácticas en empresas, combinando por tanto el aprendizaje en los centros de estudios y universidades con la experiencia laboral. En Suiza, Alemania, Austria, Dinamarca y Noruega entre el 30-70% de los estudiantes disfrutan de periodos de prácticas en entornos laborales mientras realizan sus estudios en el instituto o universidad<sup>4</sup>. Estos programas generan una estrecha vinculación entre escuela/universidad y empresa y facilitan su inserción laboral nada más terminar el periodo formativo.

En España, sin embargo, algunos planes de estudio siguen diseñados para profesiones que ya no existen. Como resultado, llevar a cabo contrataciones en nuevas y pujantes áreas --como pueden ser, por ejemplo, la ciberseguridad o la analítica de datos en el ámbito tecnológico--, resulta muy difícil y solo se puede hacer cuando se complementa la formación de los recién graduados que se incorporan al mercado laboral. De forma adicional, además de los conocimientos recibidos en el aula y la experiencia que se puede adquirir mediante prácticas, también es relevante que los jóvenes reciban mayor preparación en lo que los anglosajones denominan "soft skills", es decir, habilidades tales como la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, la resolución de problemas, etc., cualidades que son muy apreciadas en el mundo empresarial actual.

1.- A New Skills Agenda for Europe, European Commission, May 2016

2.- PISA 2015, OCDE

3.- Estudio europeo de competencia lingüística. Comisión Europea. 2011

4.- Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System. International Comparative Study of Vocational Education Systems. March 2015, Center on International Education Benchmarking

## PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

**El Sistema Universitario está alejado de las necesidades reales de las empresas:** alumnos con escaso contacto con el mercado laboral, poca proyección internacional a la hora de enfocar sus carreras profesionales y un conocimiento limitado de idiomas.

Los principales rankings mundiales de universidades dejan muy mal parado al sistema universitario español, excesivamente basado en potenciar la cantidad sobre la calidad, y donde los mecanismos para la retención y atracción de talento del profesorado no incorporan suficientemente criterios para premiar la excelencia.

Es fundamental adecuar la oferta de títulos al mercado y orientar los perfiles a las necesidades reales de las empresas, lo que requiere una mayor colaboración entre las empresas y la universidad, y una mayor adaptación de esta última al mercado laboral y a los retos de digitalización, introduciendo un mayor contenido de STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

La brecha entre formación y empleo en el ámbito universitario es abrumadora: solo el 55,5% de los universitarios graduados en 2010 que estaban trabajando en 2014 lo hacían en el grupo de cotización a la Seguridad Social que le corresponde por su nivel de estudios<sup>5</sup>, cifra que revela un desajuste importante entre oferta y demanda.

**Uno de los retos identificados en la Estrategia de la Comisión Europea es la formación continua.** Hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad mediante estrategias nacionales de formación a lo largo de la vida, el establecimiento de vías de aprendizaje flexibles que mejoren la transición entre la educación y la formación profesional y la ampliación de la movilidad para aumentar la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas.

**Los recursos humanos, su formación y cualificación, es, sin duda, la base del progreso y el bienestar de un país y de su desarrollo económico. La apuesta por un acuerdo de Estado** que permita elevar el nivel de calidad y excelencia de nuestro Sistema Educativo es imprescindible para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades científicas, tecnológicas y de innovación de nuestra sociedad.

España lidera en la UE la tasa de abandono escolar temprano, con un 22% de los jóvenes entre 18 y 24 años, duplicando la media de la UE del 11%. Si se analiza el

nivel de estudios de nuestros jóvenes entre 25 y 34 años, un 36% solo alcanzó un nivel máximo de estudios equivalente a Educación Secundaria Básica (16% en la UE), elevándose a un 51% si se tienen en cuenta a los que abandonaron sus estudios tras el bachillerato; además, solo un 22% posee un título de Formación Profesional (FP), frente al 61% en Alemania y el 63% en Austria<sup>6</sup>.

Esta realidad educativa limita el futuro y la empleabilidad de los jóvenes españoles, como refleja el elevado índice de desempleo juvenil de España, que se sitúa en un 46,5%, muy por encima de la media europea (20%).

Un estudio de la OCDE<sup>7</sup> indica que los mayores riesgos de pérdida de empleo se encuentran entre los trabajadores con menor formación, por lo que el foco de las políticas debe ponerse en la formación de estos trabajadores, así como en programas intensivos dirigidos a los jóvenes y a segmentos de la población desfavorecidos.

En este contexto, tendrán éxito los países que sean capaces de hacer pivotar su economía hacia las nuevas oportunidades mediante el impulso de las nuevas capacidades digitales. Por el contrario, los países que traten de aislar sus economías de los cambios que se avecinan —y que en muchos casos estamos viviendo ya— verán cómo su crecimiento económico se ralentiza, cómo aumentan las diferencias de sueldos entre trabajadores bien formados y los que no lo están, cómo el paro juvenil sigue en niveles altos y cómo los individuos mejor formados migran hacia otras regiones o países que les recompensan mejor por su talento.

Para evitar esto, España debería alinear las capacidades con las oportunidades: muchas compañías de diversos sectores mantienen vacantes sin cubrir, al tiempo que la tasa de paro entre los jóvenes es muy alta. Según un estudio de McKinsey<sup>8</sup>, el 74% de los educadores cree que los recién graduados se encuentran preparados para su incorporación al mundo laboral, mientras que solo un 35% de los empleadores comparte esa visión. Del mismo modo, el World Economic Forum<sup>9</sup> ha indicado que el 50% del conocimiento que adquiere un estudiante el primer año de carrera queda obsoleto cuatro años más tarde.

Se debe, por tanto, hacer un esfuerzo para fomentar que la educación y la formación estén alineadas con las necesidades del mercado, lo que conllevaría mayores tasas de empleo y mejores sueldos.

5.- Fuente: Ministerio de Educación Cultura y Deporte

6.- Fuente Eurostat

7.- OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en)

8.- McKinsey Global Institute: Education to Employment: Designing a System that Works: [http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment\\_FINAL.pdf](http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf)

9.- The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

## PROPUESTAS PARA LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

Un buen ejemplo de ello es la formación STEM, que tiene una gran aceptación en el mercado de trabajo. Curiosamente, mientras las empresas buscan perfiles STEM para contratar, los datos indican que los jóvenes –y particularmente las mujeres– prefieren otras disciplinas. Algunos informes<sup>10</sup> cifran en solo el 17% el número de chicas que eligen este tipo de formación, mientras otros estudios<sup>11</sup> indican que los sueldos de los profesionales con formación STEM se sitúan un 79% por encima de aquellos puestos no-STEM en países como Estados Unidos.

La conclusión, por tanto, es clara: los currículos formativos y la educación deben alinearse con las demandas del mercado. De nada sirve educar a nuestros jóvenes para tipos de trabajo que ya no existen. Además, hay que poner énfasis no solo en la formación en conocimientos (matemáticas, física...), sino también en competencias (capacidad de análisis, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio...).

**Es fundamental incrementar la creatividad y la innovación –incluido el espíritu empresarial– en todos los niveles de la educación y la formación** mediante la adquisición de competencias clave, fomentando la asociación entre el mundo empresarial y los diferentes estamentos de la educación.

Estamos ante una nueva revolución de las competencias: la digitalización, la robótica, la inteligencia artificial o la realidad virtual están impactando en los puestos de trabajo.

**Es de vital importancia trabajar por la empleabilidad de las personas**, que tienen necesidad de nuevas habilidades y competencias para que sigan siendo empleables, en trabajos que ni siquiera existen hoy. “De media, para 2020, más de un tercio de las principales competencias demandadas en la mayoría de ocupaciones requerirán habilidades que aún no se consideran cruciales para el trabajo hoy en día”<sup>12</sup>.

La diferencia ahora es que el ciclo de habilidades es más corto que nunca y los cambios están sucediéndose a una escala sin precedentes, lo que provoca que cada vez más personas se queden fuera del mercado laboral.

Para las personas, la empleabilidad, que es el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y compromiso

que permiten impulsar la carrera profesional en un entorno cambiante, ya no depende de lo que saben, sino de lo que puedan aprender.

Es necesario ayudar a mejorar las habilidades y, por tanto, la empleabilidad de aquellas personas que puedan tener dificultades de acceso al empleo por su falta de competencias y habilidades acordes con la demanda actual.

**El talento se ha convertido cada vez más en un capital que genera valor y que favorece la competitividad de las empresas y del mercado de nuestro país.** Por eso, es cada vez más evidente la necesidad de contar con talento de todo tipo y distintos niveles que puedan hacerse cargo de las tareas que una sociedad, cada vez más especializada, demanda.

Conforme la globalización y la digitalización avanzan, el talento y la preparación de cada ciudadano se configuran como mejor valor diferencial para su economía y mayor garantía de calidad de vida para sus ciudadanos. Dentro de ello, el talento y la preparación específica para el emprendimiento, la creación y el desarrollo de empresas, se convierten en clave para el desarrollo de los países.

Debemos tener en cuenta que el talento se convierte, cada vez más, en un mercado también global en el que todos los países compiten por atraer y retenerlo. Ningún país puede aislarse en dicho mercado, por lo que ha de impulsar aquellos programas que desarrollen al máximo el potencial interno para generar talento, así como atraer y retener el mejor talento mundial en España.

De esta forma, el talento se configura como la nueva materia prima capaz de atraer la inversión internacional de quienes necesitan de talento para sus actividades, en especial las empresas más innovadoras y quienes desarrollan las actividades de I+D+i.

En definitiva, es crítico para todos los países y, por supuesto, para España, tratar de garantizar la mejor formación y experiencia para todos sus ciudadanos. Por eso es imprescindible un sistema de educación y formación profesional que compita al mejor nivel con los países más avanzados del mundo, y que nos garantice el desarrollo económico y social que nuestro país necesita.

10.- ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/aseanpubs/report2016\\_r1\\_techn.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/aseanpubs/report2016_r1_techn.htm)

11.- “The average annual wage for all STEM occupations was \$77,880 in May 2009, significantly above the U.S. average of \$43,460 for non-STEM occupations.” National Governors Association Center for Best Practices

12.- “El futuro de los trabajos”. Foro Económico Mundial 2016



multinacionales  
por marca España

## PROPUESTAS DE MULTINACIONALES POR MARCA ESPAÑA

### Un Pacto de Estado por la Educación

- **Por un gran Pacto de Estado sobre el modelo educativo**, que dote de estabilidad y seguridad jurídica al sistema educativo español, sobre la base de la superación de las diferentes visiones sobre la educación, y la determinación de una serie de metas y objetivos compartidos por todos los agentes implicados: comunidad educativa, partidos políticos, empresas, agentes sociales, etc.
- **Asegurar un marco básico, moderno y efectivo, común para todo el Estado.** Este acuerdo social y político ha de dotar de suficiente estabilidad al Sistema Educativo, y debe procurar su modernización efectiva.
- **Mejorar la calidad y la excelencia en el sistema educativo.** El sistema educativo español debe reformarse mediante la implantación de una serie de medidas que garanticen a los alumnos una mejor preparación para ingresar en el mercado laboral y que faciliten su transición de la educación al empleo.
- **Garantizar en la oferta educativa alternativas formativas para evitar el abandono prematuro**, ofreciendo un sistema educativo más interconectado a través de pasarelas, que faciliten el paso desde la formación profesional a otras ofertas educativas del mismo nivel, y viceversa. Favorecer a aquellas personas que ya se encuentran en situación de abandono escolar; el reenganche a la formación básica mediante las enseñanzas de segunda oportunidad.
- **Homogeneizar los criterios de convalidación de los currículos** de las diferentes CCAA, lo que favorecería, en gran medida, la movilidad geográfica de los estudiantes.

- **Dignificar la labor de los profesionales de la enseñanza** y reconocer la importancia de su función para mejorar la **competitividad** y el bienestar de la sociedad.
- **Invertir en la formación continua de los docentes** ante los nuevos requerimientos tecnológicos y profesionales del mercado.
- **Fomentar la orientación profesional a los jóvenes** coordinada entre todos los actores implicados en su formación, e integrarla en el contenido educativo obligatorio.
- **Promover la adquisición de competencias lingüísticas en idiomas extranjeros, especialmente el inglés**, incorporando métodos de enseñanza efectivos en todos los niveles educativos.

### Intensificar los vínculos entre educación y empresa

- **La formación reglada debe dar respuesta a las necesidades de las empresas.** Para ello es necesario reformar los programas existentes y desarrollar fórmulas de participación de las empresas: en el desarrollo curricular y en la formación directa a través de prácticas en estas.
- **Alinear las capacidades con las oportunidades**, de modo que la educación y la formación estén alineadas con las necesidades del mercado, lo que conllevaría mayores tasas de empleo y mejores sueldos.
- **Facilitar la permeabilidad entre el sistema educativo y el mundo laboral**, a través de la consolidación de estrategias que conecten la formación reglada y la formación dirigida a profesionales ocupados y desempleados.
- **Impulsar mecanismos de vinculación y colaboración entre las empresas y la educación superior** adecuando la oferta de títulos a las necesidades del mercado y de las empresas. Ello exigiría una mayor colaboración entre las empresas y las universidades y la adaptación de la oferta universitaria al mercado laboral.
- **Incorporar a las empresas en los Consejos de las universidades** e implicarlas en la gobernanza de los centros para orientarlos hacia el sistema productivo.
- **Fomentar la experiencia laboral y la vinculación con la empresa** durante el periodo formativo uni-

## PROPUESTAS DE MULTINACIONALES POR MARCA ESPAÑA

versitario, haciéndola necesaria para la obtención de Grados vinculados con el sistema productivo.

- **Los convenios entre las universidades y las empresas deben reforzarse para aumentar la oferta de prácticas empresariales**, ampliando su duración y mejorando sus condiciones. Al mismo tiempo se debe incentivar a los universitarios a realizar prácticas y establecer deducciones fiscales a las empresas que faciliten la integración en prácticas de los estudiantes.
- **Establecer marcos sistemáticos de colaboración Universidad-Empresa**, de modo que se pueda orientar el esfuerzo de I+D y de transferencia del conocimiento hacia aquellos proyectos y sectores que, estratégicamente, resulten más rentables en cada momento.

### Desarrollo de una Formación Profesional de calidad

- **La Formación Profesional debe ser reformada y promovida** como una opción válida para que los jóvenes ingresen en el mercado laboral.
  - **Incrementar la oferta educativa de Formación Profesional de grado medio**, tanto en número de titulaciones por familia profesional como en número de plazas, llegando a homologar su implantación a la de los países europeos de referencia.
  - **Incrementar el papel del mundo empresarial en la ordenación de la formación profesional**, adaptándola a la oferta formativa.
  - **Agilizar el proceso de actualización del mapa de cualificaciones**, títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, de modo que constituyan una oferta real y acorde con las ofertas y necesidades de futuro del mercado del trabajo.
  - **Promover la Formación Dual**, que combina experiencia laboral con formación para el trabajador; en la Formación Profesional y en grados y masters universitarios. El impulso de la Formación Dual, por su contenido práctico, mejoraría la empleabilidad de los jóvenes contribuyendo a bajar nuestra elevada tasa de desempleo juvenil. Definir un marco regulatorio común en todas las CCAA para facilitar la Formación Dual en grandes empresas, garantizando la aplicación de criterios de calidad en las empresas formadoras, flexibilidad en su aplicación, selección de los candidatos por parte de las empresas, salario del aprendiz, etc.
- **Facilitar la implantación de la Formación Dual en pequeñas y medianas empresas** con medidas de apoyo (económicas, de asesoramiento, de flexibilidad, etc.) para aquellas que carezcan de la infraestructura y recursos necesarios para adoptarla (centros compartidos de formación).

### Desarrollo de competencias

- **Promover la formación digital y su transversalidad**, para ello, es necesario introducir masivamente la utilización de las tecnologías digitales en el sistema educativo mediante programas de formación para profesores, que permitan la incorporación efectiva de la tecnología al desarrollo curricular de todos los ciclos educativos.
- **Impulsar el conocimiento y el uso efectivo de las tecnologías digitales** entre los alumnos y eliminar los obstáculos existentes para aprovechar el potencial de la formación online.
- **Promover la formación STEM** (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), que tienen una gran aceptación en el mercado de trabajo, con especial hincapié entre las mujeres. Adicionalmente, no solo hay que poner énfasis en la formación en conocimientos (matemáticas, física...), sino también en competencias (capacidad de análisis, trabajo en equipo, adaptabilidad al cambio...).
- **Fomentar el espíritu emprendedor a través de los planes de estudio**, con formación específica para la creación y la puesta en marcha de nuevas empresas.
- **Apoyar la cultura de la innovación, con una asignatura sobre emprendimiento a lo largo de todo el proceso educativo**, es crucial para preparar a los jóvenes ante un mercado laboral cambiante.
- **Transmitir desde las instituciones educativas la imagen real del empresario y el papel de la empresa en el desarrollo económico y social del país**. Garantizar la transmisión de valores (cultura del emprendimiento y el esfuerzo, responsabilidad, etc.) y competencias profesionales (capacidad de trabajar de forma autónoma, en equipo, iniciativa, eficiencia, bilingüismo, etc.) necesarios para desenvolverse en la sociedad y en la empresa.
- **Fomentar que los ecosistemas de innovación** adquieran sistemas de valores compartidos, espe-



cialmente en lo que se refiere a actitudes frente a fracasos en los negocios, movilidad o espíritu empresarial. Es clave apoyar la creación de planes privados y públicos para fomentar la cultura de la innovación, el emprendimiento, la creación y el desarrollo de empresas.

### Atracción del Talento

- **Prioridad en la creación de programas más ambiciosos de atracción y retención de personas** con cualificaciones excelentes o talento demostrado, en especial de personal investigador.
- **Profundizar en políticas que permitan incrementar el número de recursos humanos formados y ocupados en actividades de I+D+i y de la Sociedad del Conocimiento**, tanto en el sector público como en el sector privado. Incrementar los apoyos a la atracción del talento en nuevas competencias (computación cognitiva, inteligencia artificial, robotización, ciencias de la salud, biotecnología, etc.).

### Empleabilidad

- **Ayudar con las políticas adecuadas a mejorar las habilidades** y, por tanto, la empleabilidad de aquellas personas que puedan tener dificultades de acceso al empleo, por su falta de competencias y habilidades acordes con la demanda actual.
- **Fomentar el aprendizaje permanente y la movilidad de los trabajadores** mediante estrategias nacionales de formación y movilidad, de modo que se mejore la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas.
- **Desarrollar políticas activas de formación permanente** que permitan a los trabajadores adquirir, actualizar y desarrollar sus conocimientos a lo largo de su vida laboral.
- **Poner foco en los trabajadores con menor formación**, así como en los jóvenes y segmentos más desfavorecidos, de modo que puedan reconvertirse y aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado laboral en la nueva economía.



La actividad de las multinacionales extranjeras es esencial en el desarrollo económico y social de España.

**accenture**



**AON**



**Berlitz**  
A Global Education Company

**BERTELSMANN**



**Deloitte.**

**DIAGEO**

**Discovery**  
NETWORKS



**facebook**

**Google**

**HEINEKEN**

**Hill + Knowlton**  
Strategies



**HSBC**



**IBM**

**ING**



**Knight Frank**



**L'ORÉAL**  
ESPAÑA



**MEDIAETespaña.**



**Regus**

Rödl & Partner

**SIEMENS**

**THALES**



Paseo de la Castellana, 95 - planta 15 | Edificio Torre Europa  
28046 Madrid - España | Tel.: + 34 91 418 50 71  
[www.multinacionalesmarcaespana.org](http://www.multinacionalesmarcaespana.org)  
[secretaria@multinacionalesmarcaespana.org](mailto:secretaria@multinacionalesmarcaespana.org)